

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het leveren van tegenbewijs. Consequentie hiervan is dat zij met werkneemster op grond van artikel 3.1.2 cao PO eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft kunnen aangaan en daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.***

*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2020 als lerares in dienst getreden van de Islamitische Stichting Nederland voor Onderwijs en Opvoeding-ISNO, Yunus Emre Den Haag (hierna: Yunus Emre). Het dienstverband is aangegaan voor de duur van een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Primair onderwijs (hierna: cao PO) van toepassing. De arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2021 voor de duur van een jaar verlengd. Op 17 mei 2022 heeft Yunus Emre werkneemster vervolgens bericht dat zij haar arbeidsovereenkomst graag opnieuw met een jaar wil voortzetten. Op enig moment heeft overleg tussen partijen plaatsgevonden en is op verzoek van werkneemster de omvang van haar dienstverband per 1 april 2023 teruggebracht van vijf naar drie werkdagen. Op 26 mei 2023 heeft Yunus Emre werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkneemster stelt in onderhavige procedure met een beroep op de cao PO dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft en dat haar arbeidsovereenkomst na 1 augustus 2023 doorloopt. Verder stelt werkneemster zich op het standpunt dat Yunus Emre ten onrechte haar arbeidsduur heeft teruggebracht en dat zij haar had moeten informeren over het feit dat zij zich ook gedeeltelijk ziek had kunnen melden. Zij doet hiervoor een beroep op dwaling en vordert achterstallig salaris. Yunus Emre stelt daarentegen dat werkneemster werkzaam is geweest op basis van drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en dat het dienstverband is geëindigd per 1 augustus 2023.

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkneemster werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook heeft de kantonrechter het dienstverband op verzoek van werkneemster ontbonden en haar een billijke vergoeding toegekend. Het beroep op dwaling van werkneemster heeft de kantonrechter afgewezen. Daarom is werkneemster in hoger beroep gegaan. Yunus Emre is in incidenteel hoger beroep gekomen, omdat zij het niet eens is met het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij tussenbeschikking d.d. 18 november 2025 heeft het hof op voorhand geoordeeld dat aannemelijk is dat werkneemster werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Yunus Emre is vervolgens in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren. Het beroep op dwaling van werkneemster is verworpen (zie AR

2025-1517). Yunus Emre heeft vervolgens afgezien van het leveren van tegenbewijs. In onderhavige einduitspraak dient het hof te beoordelen welk gevolg daaraan verbonden moet worden. Werkneemster heeft het hof bovendien verzocht zijn oordeel omtrent het beroep op dwaling te heroverwegen. In deze einduitspraak geeft het hof ook haar beslissing op dit verzoek.

#### *Oordeel*

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter en oordeelt als volgt.

#### *Duur arbeidsovereenkomst*

Yunus Emre heeft afgezien van het leveren van tegenbewijs. Daarom staat vast dat artikel 3.1.2 van de cao van toepassing is op de verhouding tussen partijen en dat Yunus Emre niet tot haar verweer heeft aangevoerd dat met werkneemster nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had mogen worden aangegaan vanwege een 'zeer bijzonder geval'. Consequentie van het voorgaande is dat Yunus Emre met werkneemster eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft kunnen aangaan. Dat betreft in dit geval de arbeidsovereenkomst met een looptijd van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2021. Omdat de arbeidsovereenkomst daarna is voortgezet en geen tweede overeenkomst voor bepaalde tijd mocht worden aangegaan, is tussen partijen na 1 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

#### *Verzoek tot heroverweging*

In de tussenbeschikking heeft het hof overwogen dat het beroep op dwaling niet kan slagen omdat niet is voldaan aan het zogenoemde kenbaarheidsvereiste en werkneemster geen bewijs voor haar stelling heeft aangeboden. Werkneemster heeft aangevoerd dat dit niet juist is, nu zij een specifiek en ter zake dienend bewijsaanbod heeft gedaan. Zij verwijst daarvoor naar paragraaf 47 en 48 uit haar verzoekschrift. Voorop staat dat voor een verzoek tot heroverweging slechts plaats is als er sprake is van een evidente feitelijke of juridische misslag. Het hof komt tot de slotsom dat daarvan geen sprake is. Het aanbod onder 47 is algemeen van aard en het aanbod onder 48 heeft betrekking op haar stellingen in incidenteel hoger beroep en dus niet op de feiten die werkneemster ten grondslag heeft gelegd aan haar beroep op dwaling.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:363

**Zaaknummer:** 200.346.535/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** P.A. van Lange en I.O.D.V. Wetzels

**Wetsartikelen:** 7:668a BW, 7:668 BW en 6:228 BW